

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN

(STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN *INSTALLATION*
DAN *MAINTENANCE* PT. *BERCA SCHINDLER LIFTS* SURABAYA)

RIA NUR AISYAH
MOCHAMMAD AL-MUSADIEQ
MOCHAMMAD DJUDI MUKZAM
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Malang

ABSTRAK

Ria Nur Aisyah, 2013, Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian *Installation* dan *Maintenance* PT. Berca Schindler Lifts Surabaya), Dr. Mochammad Al-Musadieq; MBA, Drs. Mochammad Djudi Mukzam; Msi, 138 Hal + xii.

Penelitian dengan judul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan yang dilakukan pada karyawan bagian Installation dan Maintenance PT. Berca Schindler Lifts Surabaya ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan variabel Kesehatan Kerja (X_2) secara simultan dan parsial terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y). Jenis penelitian yang digunakan explanatory research dengan metode penelitian kuantitatif, sehingga teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada 47 karyawan yang merupakan populasi sekaligus sampel pada bagian Installation dan Maintenance PT. Berca schindler Lifts Surabaya. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan komputer yang kemudian diolah menggunakan program SPSS 16.00 for Windows. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa rata-rata hasil jawaban responden variabel Keselamatan Kerja (X_1) setuju dengan nilai mean sebesar 4,22. Kemudian variabel Kesehatan Kerja (X_2) responden juga menyetujui dengan nilai mean yaitu 4,25. Dan variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) rata-rata hasil jawaban responden juga menunjuk pada jawaban setuju, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean sebesar 4,13. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui atau menilai Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) yang diberikan perusahaan cukup baik dan Motivasi Kerja Karyawan (Y) pun juga cukup baik. Hasil penelitian analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji Simultan yang menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($33,598 > 3,209$), dengan Sig F lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Pada hasil Uji Parsial menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,205 > 2,201$), dengan Sig t lebih kecil dari α ($0,003 < 0,05$) untuk variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,406 > 2,201$), dengan Sig t lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$) untuk variabel Kesehatan Kerja (X_2). Dari penelitian ini diketahui bahwa variabel dominan adalah variabel Kesehatan Kerja (X_2). Maka dari itu perusahaan diharapkan lebih meningkatkan akan Keselamatan Kerja (X_1).

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, perkembangan jaman yang semakin maju serta diikuti oleh teknologi yang berkembang akan membawa pengaruh ekonomi, sosial, maupun budaya suatu bangsa. Hal ini

dikarenakan dalam industri, mereka akan mengelola, memelihara, menggunakan peralatan dan mesin dengan baik dan benar, sehingga bisa mendapatkan hasil yang lebih tinggi. Menyadari bahwa manusia merupakan aset penting dalam

perusahaan, maka setiap perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dengan harapan berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien. Penting bagi setiap perusahaan untuk selalu memperhatikan perlindungan karyawan terlebih pada masalah keselamatan dan kesehatan kerja.

PT. *Berca Schindler Lifts* merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa. Jasa pada perusahaan ini adalah jasa *New Instalation Lifts* dan *Existing Instalation Lifts* atau yang disebut dengan pemasangan (*Instalation*) dan perawatan (*Maintenance*). Kegiatan pekerjaan dalam perusahaan ini sangat berpengaruh pada keselamatan dan kesehatan kerja karyawan karena tidak dipungkiri bahwa semakin canggih dan modernnya mesin-mesin yang digunakan dalam bekerja, salah satunya yaitu terjadinya kecelakaan kerja yang pernah terjadi di tempat kerja sangat mempengaruhi terhadap motivasi kerja karyawan, karena dalam hal ini perlindungan akan keselamatan dan kesehatan kerja harus lebih diperhatikan. PT. *Berca Schindler Lifts* ini terletak di Jalan Kertajaya Indah Timur Rukan Mega Galaxy Blok 16 B/9 Surabaya Mengingat karyawan merupakan asset paling berharga dalam perusahaan.

Maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk menjelaskan pengaruh simultan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya.
2. Untuk menjelaskan pengaruh parsial Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Schuller menjelaskan dalam Mangkunegara (2002:222) keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

2.1.1. Usaha Mempertahankan Keselamatan Kerja

Moenir menjelaskan (1983:201) bahwa untuk mempertahankan keselamatan kerja, maka hal-hal yang harus dilakukan adalah:

- a. Penempatan benda atau barang sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan pada orang-orang yang berada disitu atau disekitarnya.
- b. Perlindungan kepada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat perlindungan yang sesuai dan baik.
- c. Perlengkapan yang berfungsi perlindungan misalnya: gas masker, kaca mata atau topeng las, sarung tangan, helm, sepatu, pakaian anti api-anti radiasi, penutup telinga, pelindung dada, pakaian anti peluru.
- d. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan.

2.1.2. Syarat-syarat Keselamatan Kerja

Ranupandojo mengatakan (1994:255) persyaratan keselamatan kerja telah ditetapkan pada pasal 3 Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yang ditunjukkan untuk:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- c. Mencegah dan mengurangi peledakan.
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran dan kejadian-kejadian lain berbahaya.
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
- f. Memberi alat-alat perlindungan diri.
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul dan menyebar luasnya suhu, kelembapan, debu, kotoran, asap, uap gas, hembusan angin cuaca, sinar dan radiasi, suara dan getaran.
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, keracunan, infeksi dan penularan.
- i. Memperoleh penerapan yang cukup dan sesuai.
- j. Menyelenggarakan suhu dan kelembaban yang baik.
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang baik.
- l. Memelihara kesehatan dan ketertiban.
- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.

- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- p. Mengamankan dan memperlancar bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
- r. Menyesuaikan menyempurnakan pengamanan pada pekerja yang bahaya kecelakaan menjadi bertambah tinggi.

2.2. Pengertian Kesehatan Kerja

Mathis (2002:245) juga menyebutkan bahwa “Kesehatan merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cidera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal umumnya”.

2.2.1. Usaha Mempertahankan Kesehatan Kerja

Sirait menjelaskan (2006:266) usaha untuk mempertahankan kesehatan para karyawan menjadi salah satu tugas bagian personalia. Salah satu cara yang sering digunakan adalah membentuk bagian tersendiri yang bertanggung jawab terhadap persoalan kesehatan fisik para karyawan. Program tersebut terdiri dari:

- a. Program kesehatan fisik yang dibuat oleh perusahaan.
- b. Program kesehatan mental ini usaha untuk menjaga kesehatan mental agar tetap baik

2.2.2. Penyebab Terjadinya Kecelakaan dan Gangguan Kesehatan Karyawan

Mangkunegara mengemukakan (2009:162-163) penyebab terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai adalah:

- a. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
- b. Pengaturan Udara
- c. Pengaturan Penerangan
- d. Pemakaian Peralatan Kerja
- e. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai

2.3. Motivasi Kerja

2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Wiludjeng (2004:154) menjelaskan “Motivasi merupakan proses psikologi yang mendasar dan merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi”.

2.3.2. Manfaat Motivasi Kerja

Menjelaskan Arep (2003:219) manfaat motivasi kerja yang utama adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah:

- a. Pekerjaan akan selesai dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan.
- b. Orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang senang melakukannya.
- c. Orang merasa berharga. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi
- d. Orang yang akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi untuk berhasil sesuai target terhadap apa yang mereka kerjakan.
- e. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan.
- f. Semangat juangnya akan tinggi. Hal ini akan memberikan suasana bekerja yang bagus di semua bagian.

2.3.3. Tujuan Motivasi Kerja

Hasibuan (2003:221) menyatakan tujuan dari pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan adalah:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku dan lain sebagainya.

2.3.4. Teori Motivasi Kerja

ERG (Existence Needs, Relation Needs, dan Growth Needs) Theory

Menurut Wiludjeng (2004:156) bahwa teori ini merangkum kebutuhan dari teori Maslow menjadi 3 kebutuhan, yaitu:

- a. *Existence needs*, yaitu kebutuhan dasar seperti kebutuhan makan, minum, kondisi kerja, gaji, udara.
- b. *Relatedness needs*, yaitu kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.
- c. *Growth needs*, yaitu kebutuhan untuk berkembang.

2.4. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Motivasi Kerja

Mangkunegara menyatakan (2002:162), “Selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan”. Dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan maka dapat dipastikan motivasi kerja karyawan dapat meningkat. Berdasarkan uraian yang telah ditetapkan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berkontribusi terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka diharapkan motivasi kerja dari karyawan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai hubungan dengan motivasi kerja karyawan pada PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research* (penelitian penjelasan). Dalam penelitian ini akan diketahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) di PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya.

3.2. Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan bagian *Instalation* dan

Maintenance PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya yang berjumlah 47 orang karyawan. Untuk penentuan sampel, teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan atau pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu sampel pada penelitian ini berjumlah 47 karyawan bagian *Instalation* dan *Maintenance* pada PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

3.3.1. Data Primer

Data primer didapat dengan cara menyebarkan kuesioner yang akan dirancang sesuai dengan variabel dan indikator serta item dan juga bisa melalui wawancara yang ditetapkan terlebih dahulu, yang berkaitan dengan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya.

3.3.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui pengumpulan dokumen-dokumen yang telah ada pada perusahaan PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya. Dokumen tersebut antara lain seperti gambaran umum perusahaan yang terdiri dari visi, misi dan nilai perusahaan, struktur organisasi, daftar jumlah karyawan, serta panitia maupun fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan, serta bisa juga yang berasal dari sumber tertulis atau *internet*.

3.4. Analisis Data

3.4.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Dalam analisis ini akan diperoleh frekuensi, presentasi, dan rata-rata skor jawaban responden untuk masing-masing item pernyataan yang ada pada setiap variabel. Setelah itu, skor yang diperoleh dari masing-masing item variabel tersebut selanjutnya dianalisis guna mengungkapkan fenomena yang terdapat pada tiap variabel sesuai dengan persepsi responden.

3.4.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan beberapa variabel terikat.

3.4.3. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara

keseluruhan atau serentak terhadap variabel terikat. Dengan ditunjukkan signifikansi yaitu jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,593 > 3,209$) dan nilai probabilitas $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak (signifikan).

3.4.4. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Dengan ditunjukkan signifikansi yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,205 > 2,012$ untuk X_1) dan ($4,406 > 2,012$ untuk X_2) dan nilai probabilitas $< \alpha$ ($0,003 < 0,05$ untuk X_1) dan ($0,000 < 0,05$ untuk X_2), maka H_0 ditolak (signifikan).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Berdirinya perusahaan

PT. Berca Schindler Lifts Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa *Instalation* dan *Maintenance Lifts*. Lifts pada perusahaan ini yaitu dalam bentuk *eskalator*, *elevator* maupun *lifts* itu sendiri. Perusahaan PT. Berca Schindler Lifts Surabaya ini resmi didirikan pada tahun 2000 yang merupakan usaha dari Grup Schindler didirikan di Swiss pada tahun 1874. Grup Schindler adalah penyedia layanan global terkemuka, diantaranya adalah *lift*, *eskalator* dan layanan terkait lainnya. Selain itu juga mempunyai akses yang inovatif, ramah lingkungan dan transisistem manajemennya memberikan kontribusi penting untuk mobilitas dalam masyarakat perkotaan.

4.1.2. Struktur Organisasi

Struktur pada PT. Berca Schindler Lifts Surabaya adalah dimana pimpinan tertinggi di pegang oleh *Branch Manger* selanjutnya dibawahnya terdiri dari: *Safety Coordinator*, *Assistance Branch Manager*, *Assistance Manager Sales*, *Sales Executive*, *Administrasi*, *Supervisor of Instalation*, *Supervisor of Maintenance*, *Project Management*, *Logistic*, *Repair*, *Driver*, *Office Boy*

4.1.3. Personalia Perusahaan

a. Jumlah Karyawan

Jumlah keseluruhan karyawan PT. Berca Schindler Lifts Surabaya sampai saat ini berjumlah:

b. Kantor cabang Surabaya sebanyak 62 karyawan. Yaitu 15 bagian kantor, 47 bagian *Instalation* dan *Maintenance Lifts*.

b. Pengaturan Jam Kerja

4.1.4. Untuk Kantor

Hari Senin-Jum'at :08.15 s.d 17.15

4.1.5. Untuk Lapangan atau *stand by*

Hari Senin-Jum'at: 08.15 s.d 19.00. Akan tetapi pengecualian dalam hal ini pada *Instalation* dan *Maintenance* yang dilakukan di luar kota. Karena penyebarannya dilakukan di seluruh Indonesia tergantung pada proyek yang dilaksanakan.

4.1.6. Panitia dan Fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT. Berca Schindler Lifts Surabaya.

a. Panitia Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing seksi adalah sebagai berikut:

- i. Ketua
- ii. *Safety Coordinator*

b. Fasilitas keselamatan kerja yang diberikan PT. Berca Schindler Lifts Surabaya adalah:

- i. Masker
- ii. Pakaian kerja
- iii. Sarung Tangan
- iv. Penutup Telinga
- v. *Safety Helm*
- vi. Sepatu

4.2. Gambaran Umum Responden

4.2.1. Berdasarkan Usia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki usia antara <21 hingga >44 tahun, dengan persentase usia <20 sebesar 10,6, usia 20-28 tahun sebesar 36,2%, usia 29-36 tahun sebesar 42,6% dan usia 37-44 tahun sebesar 2,1%, dan usia >44 tahun sebesar 8,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan merekrut karyawan dengan usia yang dinilai produktif.

4.2.2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin pria sebanyak 44 orang atau 93,6% responden, dan yang berjenis wanita sebanyak 3 orang atau 6,4% responden, sehingga responden pria merupakan responden terbanyak dalam penelitian ini.

4.2.3. Berdasarkan Masa Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang masa kerja paling terbanyak pada urutan masa kerja <10 tahun sejumlah 45 orang atau (95,7%) responden dan responden yang masa kerja 10-15 tahun sejumlah 2 oarang atau (4,3%) responden. Pada distribusi responden berdasarkan masa kerja dalam perusahaan tersebut diketahui bahwa masa

kerja yang paling banyak terdapat pada masa kerja <10 tahun. Hal ini karena perusahaan PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya tersebut berdiri pada tahun 2000, sehingga usia perusahaan pun masih relatif kecil atau masih baru.

4.2.4. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak pada tingkat pendidikan SMA Sederajat sejumlah 26 orang atau (55,3) responden, selanjutnya tingkat pendidikan Diploma sejumlah 17 oarang atau (36,2%) responden, yang terakhir pada tingkat pendidikan Sarjana sejumlah 4 orang atau (8,5%) responden.

4.3. Analisis Data

4.3.1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa rata-rata hasil jawaban responden untuk variabel Keselamatan Kerja (X_1) adalah cenderung setuju dengan nilai mean sebesar 4,22. Pada Variabel Kesehatan Kerja (X_2) mayoritas responden juga memberikan jawaban cenderung setuju dengan nilai mean yaitu 4,25. Dapat diketahui pada variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) rata-rata hasil jawaban responden juga menunjuk pada jawaban cenderung setuju, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean sebesar 4,13. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung menyetujui Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) yang diberikan perusahaan cukup baik atau cenderung baik dan Motivasi Kerja Karyawan (Y) juga baik.

4.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2). Sedangkan variabel dependen adalah Motivasi Kerja Karyawan (Y). Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS 16.00 For Windows* dengan menguji regresi linier berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ($\alpha=0,05$). Untuk lebih jelasnya, Rekapitulai Analisis Regresi Linier Berganda sebagaiberikut:

Tabel 4.1.
Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien b	t_{hitung}	Sig t
Konstanta	2,810	1,020	0,013
Keselamatan Kerja	0,264	3,205	0,003
Kesehatan Kerja	0,401	4,406	0,000

Keterangan:

R = 0,777
 R Square = 0,604
 F_{hitung} = 33,593
 Sig F = 0,000
 Alpha = 0,05

Berdasarkan perhitungan *SPSS 16.00 For Windows* dapat dilihat model regresi linier yang terbentuk untuk data penelitian ini adalah:

$$Y = 2,810 + 0,264X_1 + 0,401 X_2$$

Di mana

Y = Motivasi Kerja Karyawan

X_1 = Keselamatan Kerja

X_2 = Kesehatan Kerja

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 2,810 menunjukkan jika variabel independen atau bebas Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) diabaikan atau diasumsikan 0 maka besar Y adalah 2,810 artinya sebelum atau tanpa adanya variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) dalam perusahaan maka besarnya Motivasi Kerja Karyawan (Y) akan sebesar 2,810.
- Apabila diasumsikan bahwa variabel Kesehatan Kerja (X_2) adalah konstan maka setiap kenaikan Keselamatan Kerja (X_1) sebanyak satu satuan atau 1% maka Motivasi Kerja Karyawan (Y) diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 0,264 atau 26,4%. Dengan kata lain dapat disebutkan bahwa setiap peningkatan Keselamatan Kerja (X_1) sebesar satu satuan atau 1% maka Motivasi Kerja Karyawan (Y) akan mengalami sebesar 0,264 satuan atau sebesar 26,4% ternyata dengan asumsi bahwa faktor Kesehatan Kerja (X_2) konstan.
- Apabila diasumsikan bahwa variabel Keselamatan Kerja (X_1) adalah konstan maka setiap kenaikan Kesehatan Kerja (X_2) sebanyak satu satuan atau 1% maka Motivasi Kerja Karyawan (Y) diperkirakan

akan mengalami peningkatan sebesar 0,401 atau 40,1%. Dengan kata lain dapat disebutkan bahwa setiap peningkatan Kesehatan Kerja (X_2) sebesar satu satuan atau 1% maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,401 satuan atau sebesar 40,1%, tentunya dengan asumsi bahwa Keselamatan Kerja (X_1) konstan.

- d. Nilai R adalah sebesar 0,777. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,777 antara variabel independen atau bebas Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) dan variabel dependen atau terikat Motivasi Kerja Karyawan (Y). Koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,777 termasuk kategori Kuat. Hal ini didasarkan pada pedoman koefisien korelasi, jadi terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen atau bebas Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) dengan variabel dependen atau terikat Motivasi Kerja Karyawan (Y).
- e. Nilai R Square adalah sebesar 0,604 atau 60,4%. R Square menunjukkan sumbangan atau kontribusi variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y). Jadi dapat diketahui bahwa variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan kesehatan Kerja (X_2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 60,4%, sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel independen atau bebas yang diteliti.
- f. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji Simultan yang menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($33,593 > 3,209$), Sig F kurang dari α ($0,000 < 0,05$). Pada hasil Uji Parsial menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,205 > 2,012$), Sig t kurang dari α ($0,003 < 0,05$) untuk Keselamatan Kerja

(X_1) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,406 > 2,012$), Sig t kurang dari α ($0,000 < 0,05$) untuk Kesehatan Kerja (X_2).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan baik menggunakan analisis dekriptif, analisis regresi linier berganda serta uji simultan (uji F) dan uji t (uji parsial), maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai *mean* variabel Keselamatan Kerja sebesar 4,22, variabel Kesehatan Kerja sebesar 4,25 dan variabel Motivasi Kerja Karyawan sebesar 4,13 yang berarti bahwa variabel Keselamatan Kerja, variabel Kesehatan Kerja dan variabel Motivasi Kerja Karyawan di PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya sudah dikatakan baik.
2. Berdasarkan analisis regresi linier berganda bahwa diketahui nilai $R = 0,777$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel independen atau bebas variabel Keselamatan Kerja (X_1), variabel Kesehatan Kerja (X_2) dan variabel dependen atau terikat variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y). Nilai tersebut menunjukkan bahwa mempunyai interpretasi koefisien korelasi dengan tingkat hubungan Kuat.
3. Secara simultan variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan variabel Kesehatan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y). Dengan demikian dikatakan hipotesis H_1 diterima.
4. Secara parsial variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan variabel Kesehatan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y). Dengan demikian dikatakan hipotesis H_1 diterima.
5. Diantara variabel independen atau bebas yaitu variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan variabel Kesehatan Kerja (X_2), maka variabel Kesehatan Kerja (X_2) lebih

besar nilainya (0,401) dibandingkan dengan besarnya nilai variabel Keselamatan Kerja (X_1) yaitu (0,264).

Saran

Berkaitan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan:

- Dari hasil penelitian diketahui bahwa Kesehatan Kerja (X_2) lebih besar pengaruhnya nilainya dibandingkan dengan Keselamatan Kerja (X_1). Maka hendaknya pihak perusahaan lebih meningkatkan akan keberadaan Kesehatan Kerja (X_2) bagi karyawan. Mengingat Kesehatan Kerja merupakan faktor terpenting dalam melakukan pekerjaan terlebih dibidang jasa *Instalation* dan *Maintenance Lifts*.
- Untuk menghindari resiko kecelakaan kerja pada karyawan hendaknya perusahaan lebih bisa memberikan pengertian dan pemahaman mengenai penggunaan peralatan kerja kepada karyawan, ruang kerja yang tidak terlalu padat, dan pengaturan pada sumber cahaya.
- Yang terakhir berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh bahwa, kontribusi variabel terdapat sisa sebesar 39,6% untuk variabel lain yang bisa mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan yang mana variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini. Dugaan sementara variabel lain terdapat pada Kompensasi *Financial* maupun *Non Financial*. Sangat diharapkan dalam penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel tersebut karena dimungkinkan adanya pengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

Afero, Farouk. 2009. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Penelitian Pada PO. Mekar Sari Ponorogo: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. *Skripsi tidak dipublikasikan*.

Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: STIE.

Arep Tanjung & Tanjung Henri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Emory, William dan Cooper, Donald. 1998. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga.

Handoko, T. hani. 2000. *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Liberty.

Hasibuan, S.P. Malayu. 2003. *Manajemen. Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

_____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: ROSDA.

Manullang, Marihot. 2004. *Manajemen personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Mathis, Robert L dan Jackson. John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat,

Moenir, A.S. 1983. *Pendekatan Manuia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.

Mondy, R. Wnyne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Ranupandojo, Heidjrachman & Husnan, Su'ud. 1994. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Ridley, John. 2004. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Erlangga.

Sanjaya, Rani. 2011. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Pada Pabrik Gula Kreet Baru Malang: Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. *Skripsi tidak dipublikasikan*.

Singarimbun dan Effendy. 2006. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.

Sirait, T. Justine. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Soedarjadi. 2009. *Hak Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Jakarta: Pustaka Yustisia.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Sumakmur. P.K. 1987. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Swandy, Lindriawaty. 2011. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Jaminan K3) dengan Motivasi Kerja. Penelitian Pada PT. Badak NGL Bontang: Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. *Skripsi tidak dipublikasikan*.
- Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Pustaka Mahardika.
- Wiludjeng, SP. Sri. 2004. *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Widjaja, Amin Tunggal. 2002. *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta.